

ISBN: 978-602-9075-25-7



LEMLIT
UNM

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL

MAKASSAR, 2 JUNI 2016

**MEGA TREND INOVASI DAN KREASI
HASIL PENELITIAN DALAM
MENUNJANG PEMBANGUNAN
BERKELANJUTAN**

PROSIDING SEMINAR NASIONAL

PENGUATAN *EMPLOYABILITY SKILL* MELALUI PRAKTIK KERJA INDUSTRI

Onesimus Sampebua ¹⁾, Anas Arfandi ²⁾, Markus Rappun ³⁾

^{1,2,3)} Fakultas Teknik, Universitas Negeri Makassar

¹⁾ onesimus_sampebua@yahoo.com

²⁾ anas_arfandi@yahoo.com

³⁾ rappunm@yahoo.co.id

Kesenjangan kompetensi yang sering terjadi antara keinginan industri dan lulusan yang dihasilkan pendidikan kejuruan merupakan persoalan klasik yang terus dibenahi. Studi pendahuluan yang telah dilakukan pada beberapa industri konstruksi di Makassar menunjukkan bahwa industri membutuhkan kompetensi lulusan baik secara teknis maupun nonteknis. Dari beberapa referensi yang dikaji, dapat disimpulkan bahwa 1) pembelajaran berbasis kerja dalam bentuk prakerin merupakan pembelajaran yang memberikan pengalaman belajar kepada peserta didik dalam memahami, mengalami, menerapkan, dan mengoptimalkan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik sehingga memiliki kemampuan sesuai permintaan dunia kerja; 2) *Employability Skills* merupakan sekumpulan keterampilan yang harus dimiliki dalam upaya mendapatkan pekerjaan maupun meningkatkan prestasi di tempat kerja dan memberikan dampak positif bagi individu dan perusahaan tempatnya bekerja; dan 3) pengembangan *employability skill* melalui prakerin diperlukan melibatkan dunia kerja, kepemimpinan dan sumber daya dari suatu lembaga, dan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik.

Kata kunci: Praktik kerja industri, *Employability skill*, Keterampilan Teknis

A. Pendahuluan

Kesenjangan kompetensi yang sering terjadi antara keinginan industri dan lulusan yang dihasilkan pendidikan kejuruan merupakan persoalan klasik yang terus dibenahi. Salah satu upaya mengatasi kesenjangan tersebut adalah melalui pembelajaran berbasis kerja dalam bentuk praktik kerja industri (Prakerin). Pembelajaran tersebut mendekatkan siswa dengan dunia kerja nyata dan diharapkan mampu mengadaptasi budaya, sikap kerja, serta kompetensi yang ada di industri.

Pembelajaran prakerin termasuk jenis pembelajaran di luar kelas (*outdoor Learning*) yang dapat membangun makna melalui proses struktur kognitif dan psikomotor sehingga akan berkesan lama dalam ingatan. Model pembelajaran pendidikan luar ruang ini menekankan pada proses belajar induktif (berdasarkan fakta nyata) yang materi pembelajarannya secara langsung dialami melalui kegiatan pembelajaran (Husamah, 2013:20).

Pembelajaran prakerin bertujuan untuk memperkenalkan dunia kerja kepada para siswa, menumbuhkan *link and match* antara dunia pendidikan dengan dunia industri, sehingga terjadi sinkronisasi diantara keduanya yang berdampak pada peningkatan keahlian peserta didik agar lebih siap memasuki dunia kerja setelah lulus serta wahana peningkatan softskill.

Studi pendahuluan yang telah dilakukan pada beberapa industri konstruksi di Makassar menunjukkan bahwa industri membutuhkan kompetensi lulusan baik secara teknis maupun nonteknis. Kompetensi teknis terkait dengan *technical skills*, dan kompetensi non teknis terkait dengan *employability skills*. Pada *technical skills*, industri kurang membutuhkan kompetensi pada tugas-tugas yang bersifat manual dan cenderung berorientasi pada penggunaan teknologi. Sementara pada aspek *employability skills* industri sangat membutuhkan terutama pada komponen keterampilan komunikasi, inisiatif dan keberanian berusaha, kerjasama tim, pemecahan masalah, perencanaan dan pengelolaan, penguasaan teknologi, manajemen diri, dan belajar sepanjang hayat.

B. Kajian Pustaka

1. Pembelajaran Berbasis Kerja

Pembelajaran berbasis kerja (PBK) merupakan pembelajaran yang lebih dekat pada pemberian pengalaman belajar yang berisi contoh pengalaman yang dituangkan menjadi pengetahuan konseptual. Selain itu, pelaksanaan PBK bagi siswa dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah mereka peroleh di lembaga pendidikan dalam bentuk tugas yang sesuai kehidupan nyata dalam hal ini di tempat kerja. Siswa dapat memadukan antara hasil belajar di sekolah dengan berbagai variasi pekerjaan yang ada di lapangan, sebagai rujukan dalam membuat keputusan yang lebih baik tentang masa depannya.

Boud & Solomon (2001) menyatakan bahwa PBK merupakan suatu upaya pengembangan karer secara kontinu dengan menjalin kemitraan antara lembaga pendidikan dengan dunia kerja. Dalam hal ini, lembaga pendidikan dan dunia kerja bersama-sama merancang pembelajaran di tempat kerja, sehingga program ini memenuhi kebutuhan peserta didik dan berkontribusi dalam pengembangan perusahaan. Raelin (2008) menambahkan bahwa di dalam PBK, teori kemungkinan dapat diperoleh pada saat praktek.

PBK dalam bentuk prakerin menurut Medhat (2008) merupakan proses memperkenalkan, merancang, dan memberikan pengetahuan untuk kerja dan di tempat kerja yang sesuai dengan keahlian di lembaga pendidikan. Sementara Fink, Rokkjær, & Schrey (2007) berpendapat bahwa prakerin dapat dilakukan di berbagai tempat dengan situasi dan kondisi yang berbeda yang sesuai dengan topik pembelajaran dan lingkungan tempat kerja.

Prakerin menjadi bagian penting dari masa transisi sekolah ke masa bekerja, sebab PBK menyediakan suatu dimensi realitas bahwa lembaga pendidikan sendiri mengalami kesulitan membekali siswa. Pengalaman kerja dalam masyarakat, telah menjadi bagian integral dari pengalaman transisi tersebut bagi siswa. Haimson dan Bellotti (Bailey, Hughes, dan Moore: 2004) menyatakan bahwa tujuan utama PBK adalah menyesuaikan (*match*) siswa dengan pengalaman kerja yang erat kaitannya dengan minat mereka dan memberikan banyak kesempatan kepada siswa untuk belajar melalui bekerja.

Berbagai penelitian telah menunjukkan hasil yang positif mengenai dampak pelaksanaan prakerin, salah satunya adalah penelitian Taufiq, Anas, & Ishak (2011) yang menyimpulkan bahwa pelaksanaan prakerin yang menerapkan model pembelajaran berbasis kerja sangat membantu mahasiswa dalam mengeksplorasi pembelajaran di industri, sehingga integrasi pembelajaran berbasis kerja dengan dunia industri memberikan pengalaman belajar yang sangat baik kepada mahasiswa.

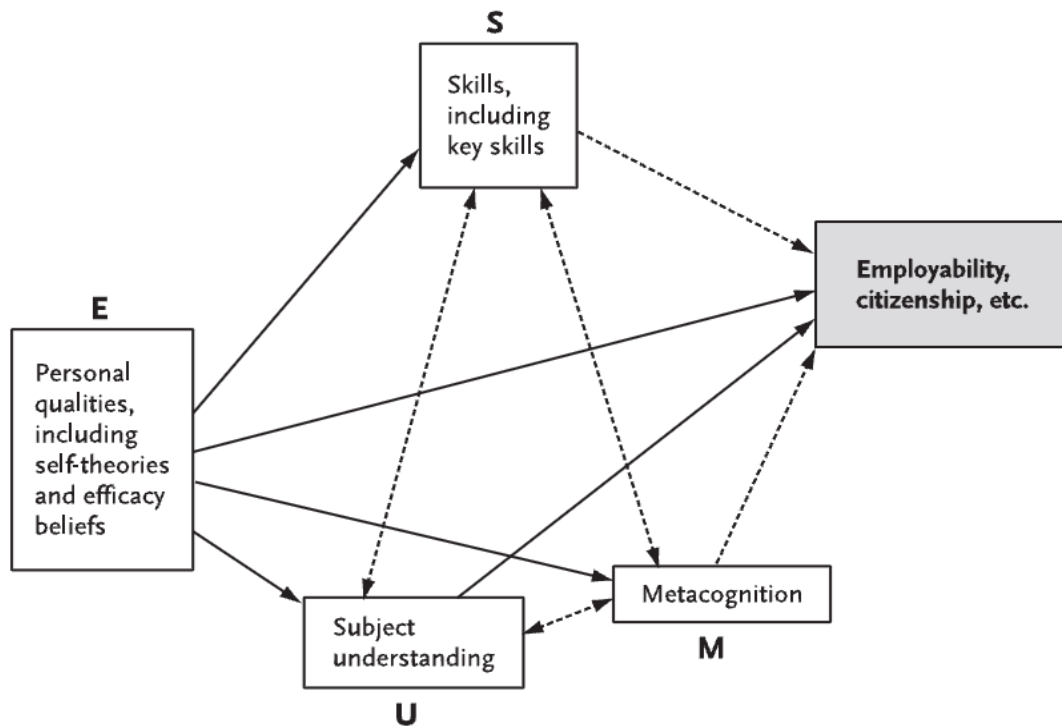
2. Keterampilan Bekerja (*Employability Skills*)

Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan melakukan seperangkat aktifitas secara konsisten. Keterampilan tersebut terkait dengan kinerja seseorang pada suatu kegiatan tertentu (Jordan, Carlile, and Stack, 2008). Sementara *Employability* secara terminologi dapat diartikan sebagai kemampuan bekerja. Kneale (2009) menggambarkan bahwa *employability* merupakan terminology yang memiliki banyak arti. Beberapa kalangan mengartikan *employability* terkait dengan keterampilan, dan yang lainnya mengartikan aktifitas yang mempersiapkan seseorang untuk bekerja dalam jangka panjang.

Hillage dan Pollard (Knight and Yorke, 2004) menjelaskan bahwa *employability* adalah kemampuan untuk bergerak sendiri di dalam pasar tenaga kerja untuk mewujudkan potensi diri melalui pekerjaan yang berkelanjutan. Sementara Knight dan Yorke (2004) sendiri mendefinisikan *employability* sebagai sekumpulan prestasi,

pemahaman dan atribut seseorang yang menjadikan individu tersebut lebih mudah memperoleh pekerjaan dan sukses pada pekerjaan yang telah dipilih tersebut.

Model USEM (Knight and Yorke, 2004) menggambarkan bahwa *Employability* dipengaruhi oleh empat komponen yang luas dan saling berkaitan, yaitu: *Understanding*, *Skills*, *Efficacy beliefs*, dan *Metacognition*, sebagaimana terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1

Model USEM diadopsi dari Knight & Yorke (2004)

The Enhancing Student Employability Co-ordination Team [ESECT] (Yorke dan Knight, 2006) mendefinisikan *employability skills* sebagai sekumpulan pencapaian keterampilan, pemahaman, dan atribut pribadi yang memberikan peluang lebih bagi lulusan agar memperoleh pekerjaan dan sukses dalam pilihan kerjanya, serta memberi keuntungan bagi diri mereka sendiri, tenaga kerja, masyarakat, dan ekonomi secara keseluruhan. Sejalan dengan hal tersebut,

DEST (2002) menjelaskan bahwa *employability skills* didefinisikan sebagai keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga untuk kemajuan di dalam perusahaan untuk meningkatkan potensi seseorang dan berkontribusi pada arah kesuksesan strategis perusahaan. Sementara LSIS (2010: 28) menyatakan bahwa *employability skills* adalah

keterampilan-keterampilan untuk dapat hidup dan bekerja yang selanjutnya harus berpusat pada kelebihan yang dimiliki.

Peningkatan keterampilan membaca, menghitung, dan berbahasa dapat memberikan dampak positif kepada orang-orang dan prospek pekerjaan mereka, dimana keterampilan-keterampilan tersebut dapat membantu dalam mempelajari suatu hal baru yang spesifik serta keterampilan-keterampilan lainnya ditempat kerja. Untuk membandingkan antara *key competencies* dengan *employability skills*, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Mapping key competencies into employability skills

<i>Key Competencies</i>	<i>Employability Skills</i>
<i>Communicate Ideas and Information</i>	<i>Communication</i>
<i>Work with others and in teams</i>	<i>Teamwork</i>
<i>Solve Problems</i>	<i>Problem Solving</i>
<i>Use Technology</i>	<i>Technology</i>
<i>Collect, Analyse and organise Information</i>	<i>Planning and organising</i>
—	<i>Initiative and enterprise</i>
<i>Plan and organise activities</i>	<i>Self-management</i>
—	<i>Learning</i>
<i>Use Mathematical Techniques and Ideas</i>	<i>Contained within the descriptions of several of the other Employability Skills</i>

Sumber: LSIS (2010)

3. Penguatan Employability Skill melalui Praktik Kerja Industri

Pembelajaran praktik secara langsung atau sering disebut '*hands on*' secara umum diakui paling efektif dalam mengembangkan pemberian karakteristik *employability skills* kepada peserta didik. Cleary, Flynn and Thomasson (AFLF, 2009) menjelaskan bahwa dalam mengembangkan *employability skills* secara efektif, maka desain strategi pembelajaran dan penilaian sebaiknya mengacu pada empat prinsip pembelajaran orang dewasa, yaitu: 1) *Responsible learning* – dimana peserta didik bertanggungjawab terhadap apa yang mereka pelajari; 2) *Experiential learning* – peserta didik belajar dari pengalaman mereka; 3) *Cooperative learning* – peserta didik belajar dengan dan melalui teman yang lain; dan 4) *Reflective learning* – peserta didik merefleksikan dan belajar dari pengalaman.

Lebih lanjut Kerka (2006) menjelaskan bahwa proses pengajaran dan pembelajaran *employability skills* secara konsisten perlu dilakukan demi kesuksesan akademik peserta didik dimasa depan. Cleary, Flynn & Thomasson (2006)

memberikan bentuk pembelajaran dan penilaian *employability skills* secara lebih rinci yang dituangkan pada Tabel 2.

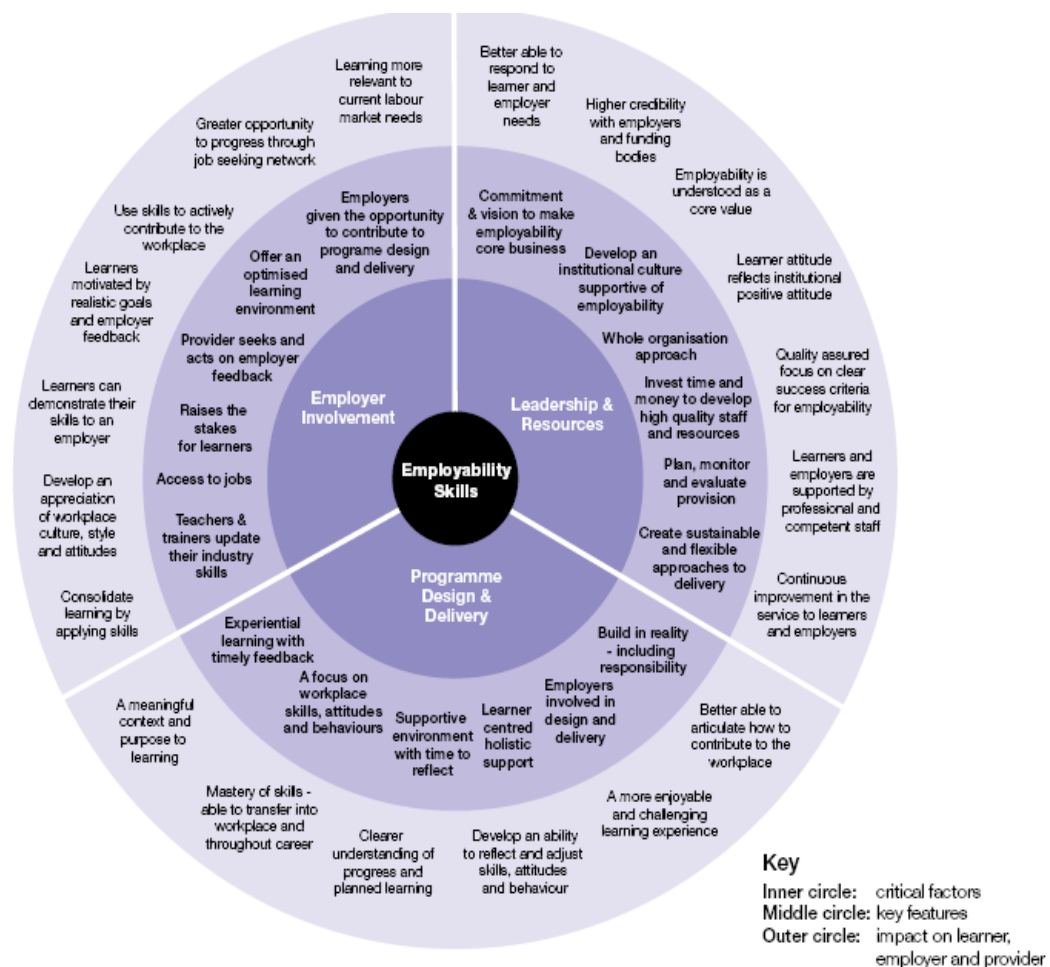
Tabel 2
Bentuk pembelajaran dan penilaian pada *employability skills*

<i>Employability Skill</i>	<i>Learning and Assessment Strategies and Activities</i>
<i>Communication</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Preparing and presenting written and verbal reports</i> b. <i>Communicating with and responding to internal/external clients and customers</i>
<i>Teamwork</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Team or group projects</i> b. <i>Communities of practice</i>
<i>Problem solving</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Investigative projects and research</i> b. <i>Decision making activities</i>
<i>Initiative and enterprise</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Initiating change</i>
<i>Planning and organising</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Research and data collection</i> b. <i>Developing action plans</i> c. <i>Planning and organising events</i> d. <i>Time management activities</i> e. <i>Goal setting activities and scheduling tasks</i> f. <i>Collecting and analysing information</i>
<i>Self-management</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Development of portfolios</i> b. <i>Work plans</i> c. <i>Using log books to record time management skills and monitor own performance</i>
<i>Learning</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Using skills in different contexts</i> b. <i>Self-evaluation tools</i>
<i>Technology</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Use of Internet, Intranets</i> b. <i>Using ICT skills to complete activities</i> c. <i>Industry relevant software, technology and equipment</i>

Sumber: diadopsi dari Cleary, Flynn, & Thomasson (2006)

Beberapa bentuk kegiatan dalam rangka pengembangan *employability skill* menurut Rake (2009) dapat dilakukan melalui: a) *experiential action-learning* yang mengutamakan keterampilan daripada pengetahuan yang sederhana; b) *work experience*, terutama pada prakerin, dan juga pada pembelajaran dengan simulasi yang kompleks; dan c) kesempatan untuk refleksi dan integrasi, mengacu pada pengalaman belajar dan persiapan dalam menempatkan peserta didik pada situasi kerja yang berbeda.

Strategi dan aktifitas pembelajaran yang diperlihatkan merupakan beberapa bentuk yang dapat diterapkan pada pembelajaran berbasis kerja. Beberapa diantaranya dapat digabung menjadi satu aktifitas dalam mencapai beberapa *employability skills* yang diinginkan. Hal ini juga berkaitan dengan kondisi pembelajaran yang akan dilaksanakan nanti yang disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan di lapangan.



Gambar 2

Employability wheel diadopsi dari Rake (2009)

Gambar 2 menunjukkan bahwa untuk mengembangkan *employability skills* diperlukan pelibatan dunia kerja, kepemimpinan dan sumber daya dari suatu lembaga, dan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik. Untuk mendukung ketiga hal tersebut, dibutuhkan beberapa fitur kunci sebagaimana yang tertera pada lingkaran tengah. Selanjutnya, lingkaran luar menunjukkan dampak dari *employability skills* bagi peserta didik, pengusaha, dan penyelenggara baik lembaga pendidikan formal maupun informal.

C. Kesimpulan

Dari beberapa penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa 1) pembelajaran berbasis kerja dalam bentuk prakerin merupakan pembelajaran yang memberikan pengalaman belajar kepada peserta didik dalam memahami, mengalami,

menerapkan, dan mengoptimalkan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik sehingga memiliki kemampuan sesuai permintaan dunia kerja; 2) *Employability Skills* merupakan sekumpulan keterampilan yang harus dimiliki dalam upaya mendapatkan pekerjaan maupun meningkatkan prestasi di tempat kerja dan memberikan dampak positif bagi individu dan perusahaan tempatnya bekerja; dan 3) pengembangan *employability skill* melalui prakerin diperlukan pelibatan dunia kerja, kepemimpinan dan sumber daya dari suatu lembaga, dan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik.

D. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kami ucapkan kepada Direktorat Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat (DRPM) Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi atas hibah penelitian yang diberikan. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada panitia seminar nasional lembaga penelitian UNM atas diterbitkannya artikel kami.

DAFTAR PUSTAKA

- Australian Flexible Learning Framework (AFLF). (2009). *The Impact of E-learning on Employability Skills Development*. Australia: Department of Education, Employment, and Workplace Relations.
- Bailey T.R., Hughes K. L., & Moore D. T. (2004). *Working knowledge, work-based learning*. New York: RoutledgeFlamer.
- Boud, D. & Solomon, N. (2001). *Work-based Learning: A New Higher Education?*. Philadelphia : SRHE and Open University Press.
- Cleary, M., Flynn, R., & Thomasson, S. (2006). *Employability Skills From Framework to Practice: an introductory guided for trainers and assessors*. Melbourne: Commonwealth of Australia
- Department of Education, Science and Training (DEST). (2002). *Employability Skills for the Future*. Australia: Commonwealth.
- Fink, F. K., Rokkjær, O., & Schrey, K. (2007). *Work Based Learning and Facilitated Work Based Learning*. Aalborg University : TREE – Teaching and Research in Engineering in Europe, Special Interest Group D8.
- Jordan, A., Carlile, O., & Stack, A. (2008). *Approach to Learning : A Guide for teachers*. New York: Open University Press & Mc. Graw Hill.
- Kerka, S. (ed). (2006). *Linking Employment and Academics*. Columbus: The Ohio State University.
- Kneale, P. (2009). *Teaching and Learning for employability: knowledge is not the only outcome*. Pada Fry, H., Ketteridge, S., and Marshall S. (eds). (2009) A

Handbook for teaching and learning In higher Education: enhancing academic practice 3rd Ed. New York and London: Routledge.

Knight & Yorke. (2004). *Assessment, Learning, and Employability*. UK: Open University Press.

Learning and Skills Improvement Service (LSIS). 2010. *Pre-redundancy Employability Toolkit*. Di akses pada tanggal 20 Oktober 2010 melalui http://www.move-on.org.uk/downloadsFile/downloads3157/23_L SIS_RedunHbook.pdf

Medhat, S. (2008). *Final Report :The progress of Work-Based Learning strategies in Higher Education engineering programmes*. Diambil pada tanggal 1 Oktober 2008, dari <http://www.neweng.org.uk/uploads/Reports/WBLReportFinalv4.pdf>

Raelin, J. A. (2008). *Work Based Learning : Bridging Knowledge and Action in The Workplace*. San Francisco : Jossey-Bass A Wiley Company.

Rake, S.M. (2009). *The Employability Challenge: Full Report February 2009*. England: UK Comission for employment and skills (UKCES).

Taufiq, N., Anas, A. & Ishak. (2011). Pengembangan model pembelajaran berbasis kerja pada mata kuliah praktek industri di Fakultas Teknik UNM. Laporan Penelitian. Makassar: Lembaga Penelitian UNM.

Yorke, M.,& Knight, P. (2006). *Embedding employability into the curriculum: Learning and Employability Series One*. New York: Higher Education Academy.